

Canada Industrial Relations Board



Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4^e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Martin Léveillé,

plaignant,

et

Conseil canadien des Teamsters;
Teamsters/Québec, Local 931,

intimés,

et

Purolator Courrier Itée,

employeur.

Dossier du Conseil : 28555-C

Référence neutre : 2011 CCRI 616

Le 8 décembre 2011

Le Conseil se composait de M^e Claude Roy, Vice-président, et de MM. Daniel Charbonneau et Patrick J. Heinke, Membres.

L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*) prévoit que le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience. De plus, le Conseil n'est pas tenu d'aviser les parties de son intention de ne pas tenir d'audience (voir *NAV CANADA*, 2000 CCRI 468, confirmée dans *NAV Canada c. Fraternité internationale des ouvriers en électricité*, 2001 CAF 30; et également *Raymond c. Syndicat des travailleurs et*

travailleuses des postes, 2003 CAF 418). Dans la présente affaire, le Conseil est d'avis que la documentation produite et les observations écrites des parties lui suffisent pour rendre une décision sans tenir d'audience.

Ont comparu

M. Martin Léveillé, en son propre nom;

M^e Pierre-André Blanchard, pour le Conseil canadien des Teamsters et Teamsters/Québec, Local 931;

M. Charles Beaulieu, pour Purolator Courrier ltée.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Claude Roy, Vice-président.

I – Nature de la demande

[1] Le Conseil est saisi d'une plainte déposée par M. Martin Léveillé (le plaignant) le 27 janvier 2011, dans laquelle il allègue que Teamsters/Québec, Local 931 (le syndicat) a agi de manière arbitraire et de mauvaise foi dans le traitement de son grief et qu'il a eu une conduite discriminatoire à son endroit en violation de l'article 37 du *Code*.

II – Faits et circonstances

[2] Du 17 au 20 août 2010, Purolator Courrier ltée (l'employeur) a affiché un avis de poste vacant à combler, soit un poste de Trieur spécialisé 113S, en matières dangereuses à son dépôt de Boucherville. L'une des six qualifications exigées pour ce poste est « anglais fonctionnel ».

[3] Le 31 août 2010, avec l'assistance d'un représentant syndical, le plaignant a déposé le grief n° B-41609 par lequel il a contesté l'exigence de l'anglais dans ledit affichage, alléguant qu'elle est injuste et déraisonnable. L'employeur a reçu ce grief le 1^{er} septembre 2010.

[4] Le 8 septembre 2010, le comité de relations de travail patronal/syndical a eu une rencontre au cours de laquelle le grief du plaignant a été discuté et l'employeur a exposé les raisons pour lesquelles il a exigé une connaissance de « l'anglais fonctionnel » pour ce poste de spécialiste en matières dangereuses.

[5] Le 21 septembre 2010, l'employeur a informé le syndicat qu'il ne pouvait faire droit au grief n° B-41609 parce que le plaignant n'est pas qualifié pour ce poste, d'autant plus que l'employeur a offert à deux reprises au plaignant d'aller suivre un cours afin qu'il réponde à l'exigence linguistique du poste, et qu'il a refusé à chaque fois.

[6] Le 24 septembre 2010, le syndicat a transmis à l'employeur un avis d'intention d'arbitrage et une demande de complément d'enquête afin d'obtenir une copie de l'affichage du poste réclamé, ce que l'employeur lui a transmis sans délai.

[7] Dans le cadre de son enquête, le syndicat a procédé à la vérification de divers éléments recueillis à la réunion du comité des relations de travail du 8 septembre 2010. Ces vérifications auprès de personnes compétentes et impliquées ont confirmé les explications de l'employeur concernant la qualification exigée pour le poste de Spécialiste en matières dangereuses des dépôts majeurs.

[8] Le 10 octobre 2010, le plaignant a transmis sa version des faits au syndicat, à la demande de ce dernier. Il joint à cette version des faits de la documentation relative à la *Charte de la langue française* du Québec (L.R.Q., c. C-11), qui interdit à un employeur d'exiger, pour l'accès à un emploi ou à un poste, la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue officielle, le français, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite une telle connaissance.

[9] Le syndicat a poursuivi son enquête, qui a confirmé que ceux qui occupent ou ont occupé ce poste de spécialiste en matières dangereuses au dépôt de Boucherville ont une connaissance fonctionnelle de l'anglais.

[10] Le 22 octobre 2010, le grief du plaignant a fait l'objet d'une discussion au comité de griefs du syndicat et il a été décidé d'obtenir un avis juridique à ce sujet. L'avis qu'il a reçu le 25 octobre 2010 indiquait que le syndicat n'aurait pas de chance d'obtenir gain de cause en arbitrage.

[11] Le 26 octobre 2010, le syndicat a informé le plaignant de sa décision de ne pas poursuivre le grief à l'arbitrage dans les termes suivants :

Après enquête, étude et analyse de votre grief par le Comité de griefs, le Syndicat en est arrivé à la conclusion qu'il n'y a pas de chance d'obtenir gain de cause en arbitrage et en conséquence, nous vous avisons que nous fermons votre grief. Plus particulièrement, nous en sommes venus à cette conclusion pour la raison suivante :

Selon l'article 46 de la Charte des Droits de la Langue Française, l'Employeur a le droit d'exiger la connaissance de l'anglais où il juge que le poste le demande.

L'employeur a été avisé à cette même date que le syndicat retirait le grief en question.

[12] Le 13 janvier 2011, le plaignant a déposé auprès de la Commission des relations du travail du Québec une plainte à l'encontre du syndicat invoquant un manquement au devoir de représentation en vertu de l'article 47.2 et suivants du *Code du travail* du Québec (L.R.Q., c. C-27). Cette plainte est datée du 16 décembre 2010.

[13] Le 17 janvier 2011, la Commission des relations du travail du Québec informe le plaignant qu'elle n'a pas compétence, et que cette plainte doit être traitée selon les dispositions du *Code canadien du travail*, puisque le syndicat est accrédité par le Conseil.

[14] Le 27 janvier 2011, le plaignant a déposé auprès du Conseil sa plainte de manquement au devoir de représentation juste prévu à l'article 37 du *Code*. Cette plainte porte la date du 24 janvier 2011.

III – Positions des parties

A – Le plaignant

[15] Le plaignant reproche au syndicat le fait que l'anglais soit exigé pour occuper le poste affiché. Il lui reproche une conduite arbitraire en ce qu'il n'a pas tenu compte de sa plainte et des preuves

qu'il lui a fournies, selon lesquelles l'anglais n'est pas nécessaire à la fonction du poste en question. Il invoque que le syndicat a agi de façon discriminatoire concernant la langue officielle de travail au Québec. Il lui reproche d'avoir été de mauvaise foi lorsqu'il a répondu à son grief dans un délai très court, sans porter attention à sa plainte ni même évaluer l'ensemble des éléments de preuve qu'il lui a fournis et les noms des témoins qu'il lui a désignés.

[16] Essentiellement, le plaignant soutient que l'employeur n'avait pas le droit d'exiger la connaissance de l'anglais fonctionnel pour le poste de Trieur spécialisé 113S qui a été affiché du 17 au 20 août 2010.

[17] Le plaignant soutient que l'employeur l'empêche de travailler dans la langue officielle du Québec, le français, et qu'il a ainsi contrevenu à l'article 46 de la *Charte de la langue française* d'autant plus que, selon lui, l'accomplissement des fonctions du poste affiché ne nécessite pas la connaissance de l'anglais.

[18] Le plaignant soutient également qu'il y a deux langues officielles au Canada, l'anglais et le français, et qu'il a le droit de travailler en français.

B – Le syndicat

[19] Dans un premier temps, le syndicat allègue l'existence d'une règle fondamentale selon laquelle un syndicat n'est pas tenu de renvoyer un grief à l'arbitrage.

[20] Dans un deuxième temps, le syndicat soutient que, dans le cadre de l'étude d'une plainte déposée en vertu de l'article 37 du *Code* invoquant une violation par le syndicat de son devoir de représentation juste, le Conseil doit se pencher sur le processus décisionnel qu'a suivi le syndicat et qui a conduit à sa décision de poursuivre ou non un grief. Le Conseil n'a pas à se pencher sur le bien-fondé du grief.

[21] Le syndicat fait référence aux principes émis par la Cour suprême du Canada dans *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509, pour appuyer l'étude de la conduite du syndicat.

[22] Il soutient avoir effectué une enquête complète et surtout impartiale du grief du plaignant. Son comportement dans ce dossier démontre, à son avis, qu'il a étudié et analysé sérieusement les faits et le droit pertinents avant de prendre position. Il fait aussi référence à la méthode de traitement des griefs qu'il a élaborée au fil des années et qui vise à éviter toute violation de l'article 37 du *Code*.

[23] Selon le syndicat, le Conseil doit se fonder sur les principes dégagés par la Cour suprême dans l'affaire précitée, et ne doit pas intervenir si le syndicat a mené une enquête exhaustive et a examiné l'incidence de sa décision sur l'employé. En outre, selon lui, le Conseil ne peut substituer sa propre décision à celle du syndicat et jouer le rôle d'un tribunal d'appel de la décision syndicale. Enfin, le Conseil ne doit pas examiner le bien-fondé de la décision syndicale, mais plutôt le processus suivi pour en arriver à la décision.

[24] Malgré cet argument, le syndicat a exposé les détails de l'enquête qu'il a effectuée et tout le processus décisionnel qui a suivi. Il a vérifié et constaté que l'exigence de l'employeur était uniforme pour l'ensemble des postes de ses dépôts majeurs; il exige une connaissance fonctionnelle de l'anglais pour tout salarié qui désire obtenir un poste régulier de Spécialiste en matières dangereuses.

[25] Le syndicat a obtenu un avis juridique spécifiant qu'il n'avait aucune chance d'avoir gain de cause en arbitrage aux motifs que la *Charte de la langue française* du Québec n'est pas applicable à une entreprise de compétence fédérale. De plus, peu importe si l'analyse est faite, que ce soit en regard de la *Charte de la langue française* ou de la convention collective, le résultat est le même, puisque l'exigence de la connaissance de l'anglais fonctionnel est raisonnable et certainement justifié pour le poste en question.

[26] En ce qui a trait à ses obligations découlant de l'article 37 du *Code* et à de la jurisprudence du Conseil sur le sujet, le syndicat conclut en indiquant qu'il a suivi une méthode d'enquête objective et compétente, dénuée de toute forme de mauvaise foi et d'arbitraire. D'après le syndicat, la plainte doit être rejetée, car il a agi dans le respect de ses obligations.

C – L'employeur

[27] L'employeur soutient que la langue de travail est une condition de travail et que, puisqu'il exploite une entreprise de compétence fédérale, il n'est pas soumis aux dispositions de la *Charte de la langue française*, notamment aux articles 41 à 50. Il réfère le Conseil à une décision du 5 mai 2005 de la Commission des relations du travail du Québec, soit l'affaire *Girard c. Telus Québec inc.*, 2006 QCCRT 236 qui a traité de cette question.

[28] L'employeur fait en outre référence à sa lettre du 21 septembre 2010, en réponse au grief du plaignant, dans laquelle il indique lui avoir offert à deux reprises de suivre la formation nécessaire pour occuper ce poste, et qu'il a refusé aux deux occasions. En conséquence, il n'était pas qualifié pour l'obtenir.

[29] L'employeur soutient également que la convention collective ne reconnaît pas de droit au syndicat dans la détermination des exigences d'un poste. Pour lui, cela relève des droits de gérance.

IV – Analyse et décision

A– La conduite du syndicat

[30] L'article 37 du *Code* se lit comme suit :

37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[31] Le fardeau de la preuve incombe au plaignant, dans le cas d'une plainte alléguant une violation de cette obligation du devoir de représentation juste (voir *Richard Connolly et autres*, (1988), 107 di 120; 45 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1235)). Il doit donc démontrer, selon la prépondérance de la preuve, que le syndicat a manqué à son devoir et déposer un dossier complet au soutien de ses allégations. Dans *Virginia McRae-Jackson*, 2004 CCRI 290, le Conseil a précisé ce qui suit à ce sujet :

[13] Dans une plainte fondée sur l'article 37, c'est l'employé qui a la responsabilité (ou le fardeau de la preuve) de présenter des faits suffisants pour soulever une présomption que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste. Le fardeau de la preuve est aussi décrit comme l'obligation d'établir le bien-fondé apparent de la plainte, autrement dit de produire assez de faits pertinents pour établir l'existence d'une violation du *Code*. Le syndicat a le droit de réfuter les allégations du plaignant (voir *Terry Griffiths*, [2002] CCRI n° 208; et 89 CLRBR (2d) 135).

[32] Le Conseil a statué à plusieurs reprises, comme le soutient le syndicat, que l'examen de la conduite d'un syndicat doit s'appuyer sur les principes énoncés par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon et autre*, précitée, qui se résument comme suit :

De la jurisprudence et de la doctrine consultées se dégagent les principes suivants, en ce qui touche le devoir de représentation d'un syndicat relativement à un grief :

1. Le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation comporte en contrepartie l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de tous les salariés compris dans l'unité.
2. Lorsque, comme en l'espèce et comme c'est généralement le cas, le droit de porter un grief à l'arbitrage est réservé au syndicat, le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et le syndicat jouit d'une discrétion appréciable.
3. Cette discrétion doit être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du grief et du dossier, tout en tenant compte de l'importance du grief et des conséquences pour le salarié, d'une part, et des intérêts légitimes du syndicat d'autre part.
4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.
5. La représentation par le syndicat doit être juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié.

(page 527)

[33] De plus, le Conseil a déjà décidé qu'il ne remet pas en question les décisions prises de façon raisonnable par un syndicat et que l'objet d'une plainte fondée sur l'article 37 du *Code* n'est pas d'en appeler de la décision du syndicat. L'objet de cet article est de faire en sorte que le Conseil analyse la conduite du syndicat, qu'il se penche sur le processus décisionnel du syndicat et non sur le bien-fondé de sa décision (voir *McRae-Jackson*, précitée; *Fred Blacklock*, 2001 CCRI 139; *Yvonne Misiura*, 2000 CCRI 63; *Anthony William Amor* (1987), 70 di 98; et 18 CLRBR (NS) 249 (CCRT n° 633); et *Gaétan Coulombe*, 1999 CCRI 25).

[34] Le plaignant reproche au syndicat d'avoir agi de façon arbitraire, discriminatoire et de mauvais foi. À cet effet, le Conseil a mentionné dans *Virginia McRae-Jackson*, précitée, que :

[27] Le syndicat ne doit pas agir de mauvaise foi, autrement dit dans un but illégitime. Il le ferait par exemple si les sentiments personnels de ses agents influencent sa décision de donner suite au grief ou non, s'il conspirait avec l'employeur pour faire imposer des sanctions à un employé ou pour le faire licencier, ou encore s'il laissait les ambitions d'un groupe d'employés qui appuient ses représentants l'emporter sur les intérêts d'un autre employé.

[28] Le syndicat ne doit pas faire de discrimination fondée sur l'âge, la race, la religion, le sexe ou l'état de santé. Chaque membre a droit à un traitement individuel, et seuls des facteurs pertinents et légaux doivent influencer la décision de porter un grief à l'arbitrage ou non. Il devrait être souligné qu'un traitement différent n'est pas toujours considéré comme de la discrimination. Par exemple, il n'y a pas de discrimination si le syndicat décide de porter le grief d'un employé à l'arbitrage et de ne pas en faire autant pour celui d'un autre employé, s'il y a des raisons pertinentes pour justifier cette distinction. Le syndicat ne se rend pas coupable de discrimination lorsqu'il s'entend avec l'employeur pour qu'un groupe d'employés aient des conditions de travail différentes ou meilleures que les autres, pour des raisons liées à leur milieu de travail (voir *Mario Soulière et autres*, [2002] CCRI n° 205; et 94 CLRBR (2d) 307).

[29] Le syndicat ne doit pas agir arbitrairement, en somme ne pas agir sans être capable d'expliquer ce qu'il a fait de façon objective ou raisonnable, en croyant aveuglément les arguments de l'employeur ou en ne déterminant pas si les questions soulevées par ses membres sont fondées en fait ou en droit (voir *John Presseault*, précitée, mais voir aussi *Orna Monica Sheobaran*, [1999] CCRI n° 10, décision dans laquelle le Conseil a accueilli une plainte dans une affaire où le syndicat avait renvoyé l'employée à l'employeur plutôt que de lui venir en aide; et *Clive Winston Henderson*, précitée, où la décision du syndicat avait sapé l'ancienneté du plaignant).

[30] Il est arbitraire aussi de ne tenir compte que superficiellement des faits ou du bien-fondé d'une affaire, de même que de prendre une décision en faisant fi des intérêts légitimes de l'employé. Ne pas enquêter pour savoir quelles étaient les circonstances entourant le grief est également arbitraire, et ne pas évaluer raisonnablement l'affaire peut équivaloir aussi à une conduite arbitraire du syndicat (voir *Nicholas Mikedis* (1995), 98 di 72 (CCRT n° 1126), appel à la C.A.F. rejeté dans *Seafarers' International Union of Canada c. Nicholas Mikedis et autres*, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-461-95, 11 janvier 1996 (C.A.F.)). On peut aussi considérer comme arbitraire une attitude non concernée quant aux intérêts de l'employé (voir *Vergel Bugay et autres*, précitée), de même qu'une négligence grave et un mépris souverain à cet égard (voir *William Campbell*, [1999] CCRI n° 8).

[35] Dans cette affaire, le Conseil résume les obligations d'un syndicat à l'égard d'une plainte invoquant une violation de l'article 37 du *Code* en écrivant ce qui suit :

[37] Par conséquent, le Conseil juge normalement que le syndicat s'est acquitté de son devoir de représentation juste s'il a : a) fait enquête sur le grief et obtenu tous les détails relatifs à l'affaire, y compris la version de l'employé, b) déterminé si le grief était fondé, c) tiré des conclusions réfléchies quant aux résultats envisageables du grief et d) informé l'employé des raisons de sa décision de ne pas donner suite au grief ou de ne pas le renvoyer à l'arbitrage.

[36] Le syndicat a pris soin de demander un avis juridique concernant l'exigence linguistique, car le plaignant avait soulevé cette question. Le Conseil n'est pas lié par un avis juridique, mais il tient compte de ce fait dans l'analyse du processus décisionnel suivi par le syndicat. À cet effet, il a écrit dans *McRae.Jackson*, précitée, que :

[38] Les syndicats établis ont habituellement du personnel expérimenté pour faire enquête, évaluer les griefs et décider de les présenter ou non. Bien qu'ils puissent décider de retenir les services d'un procureur, rien ne les oblige à obtenir un avis juridique avant de décider de l'opportunité de porter un grief à l'arbitrage. Le Conseil n'accueillera pas une plainte simplement parce que le syndicat n'a pas obtenu d'avis juridique avant de décider de ne pas porter un grief à l'arbitrage, ou qu'il ne s'est pas conformé à l'avis d'un procureur.

[37] Le Conseil a également écrit ce qui suit au sujet des avis juridiques demandés par les syndicats, dans l'affaire *M. G.*, 2007 CCRI 399 :

[160] Face à la complexité accrue des conflits de travail, de plus en plus de syndicats font appel à des avocats pour les aider à déterminer si un grief doit être renvoyé à l'arbitrage. Les avocats sont généralement mieux placés pour fournir une opinion sur les chances de succès à l'arbitrage, compte tenu de la jurisprudence établie. Le Conseil respecte généralement la décision du syndicat de retenir l'opinion de son avocat (voir *John Presseault*, [2001] CCRI n° 138; *David H. McCormick*, 18 octobre 2006 (CCRI LD 1507); et *Virginia McRae.Jackson et autres*, précitée). Il n'en reste pas moins que dans *James H. Rousseau* (1995), 98 di 80; et 95 CLLC 220-064 (CCRT n° 1127), le Conseil a observé que l'utilisation des services d'un avocat ne constituait pas une défense absolue dans le cas d'une plainte de violation de l'article 37. En annulant cette décision à l'issue d'une demande de réexamen (voir *James H. Rousseau* (1996), 102 di 17; et 97 CLLC 220-007 (CCRT n° 1173)), le Conseil a néanmoins indiqué qu'il ne lui appartenait pas de scruter à la loupe la qualité de la représentation qu'un employé a reçue du syndicat, sauf dans des circonstances très exceptionnelles.

[38] Le syndicat a exposé au Conseil qu'il s'est doté, au fil des années, d'une méthode de traitement des griefs qui a l'avantage d'éliminer toute forme de conduite arbitraire, discriminatoire et de mauvaise foi dans le traitement d'un dossier non disciplinaire. Cette méthode est modifiée pour être

adaptée à chaque cas d'un dossier disciplinaire. Cette méthode, telle qu'elle est énoncée dans la lettre du 10 mars 2011 du procureur du syndicat, se présente ainsi :

1. Dès le dépôt du grief, l'enquête est enclenchée;
2. Lorsque possible, analyse du grief en comité de griefs patronal/syndical sans délai afin de recueillir certaines informations préliminaires et tenter de régler le dossier;
3. Enquête menée par la personne responsable de l'Union;
4. Discussion du grief au comité des griefs patronal/syndical si nécessaire;
5. En fonction du résultat à l'étape 4, analyse du grief au comité de griefs de l'Union et décision (procéder à l'arbitrage, ne pas procéder à l'arbitrage, continuer l'enquête ou avis juridique);
6. Traitement du grief selon la décision à l'étape 5. S'il faut continuer l'enquête, une fois celle-ci complétée, le grief revient à l'étape 5. Si le grief est référé à un avis juridique, l'Union et le représentant devront se conformer aux demandes et recommandations;
7. Avis à l'Employeur et au Plaignant de la décision.

[39] Le Conseil constate que le syndicat a suivi cette méthode dans le traitement du grief du plaignant, et que sa décision de ne pas poursuivre le grief à l'arbitrage est sérieuse et bien fondée en droit. Cette décision ne contrevient aucunement à l'article 37 du *Code*, et le plaignant ne s'est pas déchargé du fardeau de la preuve qui lui incombe de prouver un manquement au devoir de représentation de la part de son syndicat. Pour ce motif, de même que pour les deux autres motifs qui suivent, la plainte doit être rejetée.

B – Violation de la *Charte de la langue française* du Québec

[40] Le plaignant invoque que l'employeur viole son droit de travailler en français au Québec et qu'il ne respecte pas l'article 46 de la *Charte de la langue française* :

46. Il est interdit à un employeur d'exiger pour l'accès à un emploi ou à un poste la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite une telle connaissance.

[41] Le syndicat a fait enquête et a conclu que les exigences du poste affiché étaient raisonnables, d'autant plus que la prérogative de déterminer les qualifications requises relevait du droit de gérance de l'employeur. L'enquête du syndicat à cet effet est complète, et le Conseil n'a pas à se prononcer sur cette question ni à substituer son opinion à celle du syndicat.

[42] Néanmoins, le Conseil souhaite rappeler aux parties que l'employeur exerce une activité de compétence fédérale et que le syndicat a été accrédité par le Conseil pour représenter les employés dans l'unité dont fait partie le plaignant. D'ailleurs, à l'article 2.01 de la convention collective en vigueur, l'employeur reconnaît le syndicat comme seul et unique agent négociateur pour les employés et chauffeurs-propriétaires visés par la certification d'accréditation datée du 2 février 1995 (n° 6615-U) émise par le Conseil canadien des relations du travail, lequel a été modifié par l'ordonnance datée du 26 juin 2003 (n° 8480-U).

[43] L'article 3.(1) du *Code* définit le terme « convention collective » comme suit :

3. (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

« convention collective » Convention écrite conclue entre un employeur et un agent négociateur et renfermant des dispositions relatives aux conditions d'emploi et à des questions connexes.

[44] L'employeur et le syndicat ont défini le but de la convention collective comme étant :

ARTICLE – PRÉAMBULE

1.01 But

L'objet de la présente Convention Collective est d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de fixer les taux de salaire, les heures de travail et les autres conditions de travail pour les employés ainsi que de promouvoir de bonnes relations et un climat de coopération entre la Compagnie et ses employés représentés par le Syndicat.

(page 4)

[45] L'employeur a le droit, en vertu des droits de la direction reconnus à l'article 3 de la convention collective, de déterminer les conditions de travail et exigences d'un poste :

ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Droit reconnu

Le Syndicat reconnaît le droit exclusif de la Compagnie d'opérer son établissement, sa machinerie et son équipement et de gérer son entreprise tel qu'elle le juge bon, sujet seulement aux restrictions imposées par la loi ou par les dispositions de la présente convention collective.

Sans limiter la généralité de ce qui précède, le Syndicat reconnaît que c'est le droit de la Compagnie :

a) D'administrer son entreprise, y compris le droit d'étudier et d'introduire de nouvelles méthodes, d'augmenter ou de réduire son personnel, de modifier ses structures de routes ainsi que ses cédules

de travail;

b) De rétrograder, congédier, réprimander, suspendre et discipliner pour cause juste;

c) De maintenir l'ordre, la discipline, la productivité et le rendement;

d) D'engager ou de muter.

Dans l'exercice de ses droits de direction, la Compagnie doit se conformer aux dispositions de la présente convention et les paragraphes ci-dessus ne privent aucunement les employés ou le Syndicat du droit de recourir à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la présente convention.

(pages 4 et 5)

[46] La détermination de la langue de travail est considérée comme une condition de travail; une entreprise de compétence fédérale n'est pas assujettie à la *Charte de la langue française*. À cet effet, l'employeur a référé le Conseil à la décision *Girard c. Telus Québec inc.*, 2006 QCCRT 236 rendue par la Commission des relations du travail du Québec le 5 mai 2005. Dans cette affaire, la Commission cite un extrait d'une décision rendue en 1983 par un commissaire, dans l'affaire *Pierrette Côté c. Banque de Montréal* (dossier M-17776-05, affaire CLF-83-02-M-002, 27 juin 1983) qui a confirmé que la *Charte de la langue française* ne peut s'appliquer à une banque à charte, puisqu'il s'agit d'une entreprise de compétence fédérale, et que la langue de travail est une condition de travail qui « relève des relations du travail sous l'empire des lois fédérales ».

[47] Dans cette décision rendue le 5 mai 2005, la Commission des relations du travail écrit que :

[7] Cette accréditation émise par le Conseil canadien des relations industrielles constitue un élément indicatif sérieux à l'effet que les relations du travail dans le domaine des télécommunications relèvent de la compétence fédérale exclusive en vertu des articles 92 (10) et 91 (29) de l'Acte de l'Amérique du Nord Britannique.

[8] Dans une affaire s'apparentant à celle-ci où l'employeur était une banque à charte (*Pierrette Côté et Banque de Montréal*, dossier M-17776-05, affaire CLF-83-02- M-002, 27 juin 1983, le Commissaire Jean-Pierre Tremblay s'exprimait ainsi :

« ... Effectivement, et la preuve le révèle, l'intimée est une banque à charte et tombe sous la juridiction fédérale suivant l'article 91 (15) de l'AANB. Déjà la Cour suprême dans la décision *Commission du salaire minimum contre The Bell* 2006 QCCRT 0236 PAGE : 5 *Telephone Company of Canada* (1966) (RCS 767) avait statué que la détermination de matières telles que les heures de travail, les taux de salaire, les conditions de travail, etc. étaient une partie essentielle de l'administration et de l'opération de toute entreprise commerciale ou industrielle. Dans les circonstances, la réglementation du domaine des relations entre employeurs et employés dans une entreprise d'une telle nature (ici, la compagnie de téléphone Bell) devenait une « matière » tombant dans la catégorie des sujets énumérés à l'article 92 (10) a de l'Acte de l'Amérique du Nord Britannique et, en conséquence, relevait de la compétence législative exclusive du parlement du Canada. Dans le cas qui nous préoccupe, les mêmes constatations doivent être faites si ce n'est que comme banque à charte, l'intimée est régie non par l'article 92 (10) c de l'AANB, mais bien par l'article 91 (15). Peut-être serait-il possible de prétendre que la langue de travail ne constitue pas une condition de travail et, qu'en conséquence, les articles 45 et suivants de la *Charte de la langue française* pourraient s'appliquer à l'intimée. Cependant, on ne

saurait ignorer les dispositions de l'article 50 de la *Charte de la langue française* lequel établit que « les articles 41 à 49 de la présente loi sont réputés faire partie intégrante de toute convention collective ». Or, suivant l'article 62 du *Code du travail* « la convention collective peut contenir toute disposition relative aux conditions de travail qui n'est pas contraire à l'ordre public ni prohibée par la loi ». Manifestement, la langue de travail est une condition de travail et, dans le cas sous étude, relève des relations de travail sous l'empire des lois fédérales... »

[9] Il résulte, en l'espèce, que Telus Québec inc. est un établissement qui fait partie des ouvrages et entreprises de compétence fédérale en vertu des articles 92 (10) a et 91 (29) de la *Loi constitutionnelle de 1867*.

[10] C'est pourquoi, dans les circonstances, le Conseil canadien des relations industrielles est intervenu, entre autres, dans la modification des unités de négociation et a décrété le maintien des dispositions relatives aux conventions collectives de travail.

[11] Il résulte également que la langue de travail est une condition de travail et que, dans la présente affaire, l'étude des plaintes à ce sujet relève des relations de travail sous l'empire des lois fédérales.

(Girard c. Telus Québec inc., précitée)

[48] Le Conseil partage cette opinion et conclut que le syndicat n'a pas manqué à son devoir de représentation juste lorsqu'il a conclu que l'employeur avait le droit d'exiger dans l'affichage du poste en question la connaissance de l'anglais fonctionnel. Il n'y avait rien de discriminatoire dans cette décision du syndicat, d'autant plus que l'entreprise en question relève de la compétence fédérale et qu'elle n'est pas assujettie aux dispositions de la *Charte de la langue française*.

[49] En ce qui concerne l'argument du plaignant concernant son droit de travailler en français, en vertu de la *Loi sur les langues officielles*, le Conseil précise que cette loi a comme objet d'assurer le respect du français et de l'anglais à titre de langues officielles quant à leur usage dans les institutions fédérales, tel qu'il est précisé aux articles 2 et 3 :

2. La présente loi a pour objet :

a) d'assurer le respect du français et de l'anglais à titre de langues officielles du Canada, leur égalité de statut et l'égalité de droits et privilèges quant à leur usage dans les institutions fédérales, notamment en ce qui touche les débats et travaux du Parlement, les actes législatifs et autres, l'administration de la justice, les communications avec le public et la prestation des services, ainsi que la mise en oeuvre des objectifs de ces institutions;

b) d'appuyer le développement des minorités francophones et anglophones et, d'une façon générale, de favoriser, au sein de la société canadienne, la progression vers l'égalité de statut et d'usage du français et de l'anglais;

c) de préciser les pouvoirs et les obligations des institutions fédérales en matière de langues officielles.

Définitions

3. (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

...

« institutions fédérales »

“federal institution”

« institutions fédérales » Les institutions du Parlement et du gouvernement du Canada, dont le Sénat, la Chambre des communes, la bibliothèque du Parlement, le bureau du conseiller sénatorial en éthique et le bureau du commissaire aux conflits d'intérêts et à l'éthique, les tribunaux fédéraux, tout organisme – bureau, commission, conseil, office ou autre – chargé de fonctions administratives sous le régime d'une loi fédérale ou en vertu des attributions du gouverneur en conseil, les ministères fédéraux, les sociétés d'État créées sous le régime d'une loi fédérale et tout autre organisme désigné par la loi à titre de mandataire de Sa Majesté du chef du Canada ou placé sous la tutelle du gouverneur en conseil ou d'un ministre fédéral. Ne sont pas visés les institutions du conseil ou de l'administration du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, celles de l'assemblée législative ou de l'administration du Nunavut, ni les organismes – bande indienne, conseil de bande ou autres – chargés de l'administration d'une bande indienne ou d'autres groupes de peuples autochtones.

[50] De plus, l'article 34 de cette loi précise également que le français et l'anglais sont des langues de travail, mais pour des institutions fédérales seulement :

34. Le français et l'anglais sont les langues de travail des institutions fédérales. Leurs agents ont donc le droit d'utiliser, conformément à la présente partie, l'une ou l'autre.

[51] En conséquence, le Conseil ne peut retenir l'argument du plaignant concernant son droit de travailler en français en vertu de la *Loi sur les langues officielles*, car les dispositions de cette loi ne s'appliquent uniquement qu'aux institutions fédérales, telles qu'elles sont énoncées dans la définition correspondante, et non à une entreprise commerciale, même si elle est de compétence fédérale.

C – Délai de présentation de la plainte

[52] Bien que ni le syndicat ni l'employeur n'ont soulevé la question du délai de présentation de la plainte du plaignant, le Conseil tient à préciser qu'en plus des motifs précédemment mentionnés, cette plainte aurait été rejetée en raison du non-respect du délai de 90 jours prévu au paragraphe 97(2) du *Code* qui stipule :

97.(2) Sous réserve des paragraphes (4) et (5), les plaintes prévues au paragraphe (1) doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu – ou, selon le Conseil, aurait dû avoir – connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte

[53] Le plaignant a déposé sa plainte au Conseil le 93^e jour de la décision du syndicat dont il a eu connaissance le 26 octobre 2010 tel qu'indiqué dans sa plainte. Le fait de déposer une première plainte le 13 janvier 2011 devant la Commission des relations du travail du Québec n'excuse pas le plaignant d'avoir déposé sa plainte tardivement devant le Conseil. Le Conseil a déjà tranché cette question dans l'affaire *Winfield Porter*, 2002 CCRI 176 :

[13] La question du respect des délais relativement à cette plainte comporte deux volets. La première question est de savoir si l'erreur de M. Porter, qui a déposé sa plainte initiale devant la mauvaise instance, a eu pour effet de suspendre le délai pour déposer sa plainte devant le CCRI. Dans la négative, la seconde question est de savoir si le Conseil doit exercer son pouvoir discrétionnaire pour remédier au dépôt tardif de la plainte par le plaignant.

...

[18] Compte tenu de la jurisprudence qui précède, le délai de prescription prévu au *Code* n'est pas suspendu si une plainte est déposée devant la mauvaise instance. Dans la présente affaire, même si le Conseil devait accorder le bénéfice du doute au plaignant, à savoir qu'il n'a été informé de la décision du syndicat de ne pas donner suite à ses griefs que le 13 décembre 2000, et aller jusqu'à accepter que le dépôt de sa plainte devant la CRTO [Commission des relations du travail de l'Ontario] a suspendu les délais pour ce qui est de son dossier devant le CCRI, la plainte de M. Porter, même en ce qui concerne la CRTO, a été déposée en dehors du délai de 90 jours prévu au paragraphe 97(2) du *Code*, et elle est donc manifestement tardive.

[54] L'alinéa 16m.1) du *Code* permet au Conseil de proroger ce délai de 90 jours, mais il n'autorise cette prolongation que dans des circonstances exceptionnelles (voir *Raynald Pinel*, 1999 CCRI 19; *Winfield Porter*, précitée; et *Richard Verreault*, 2000 CCRI 92 et 69 CLRBR(2d) 154). Le plaignant n'a fourni aucun motif sérieux pouvant expliquer pourquoi il n'avait pas déposé sa plainte en temps opportun. La Commission des relations du travail du Québec lui a répondu le 17 janvier 2011, date à laquelle le plaignant aurait encore pu déposer sa plainte dans le délai imparti par le *Code*. Le Conseil n'a donc pas de motifs pour proroger le délai de présentation de cette plainte.

V – Conclusion

[55] Pour tous ces motifs, la plainte du plaignant est rejetée.

[56] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

Claude Roy
Vice-président

Daniel Charbonneau
Membre

Patrick J. Heinke
Membre